

LAPORAN PRAKTEK KERJA LAPANGAN

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN PT. RAPP SEKTOR CERENTI
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

Disusun Dan Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Tugas
Akademik Dan Memperoleh Gelar Ahli Madya



OLEH

HIDAYATULLAH

NIM: 00672004860

**PROGRAM DIPLOMA III MANAJEMEN PERUSAHAAN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2010**

DAFTAR ISI

Isi	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR LAMPIRAN	iii
I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Tujuan Laporan	3
1.3. Manfaat Laporan.....	3
1.4. Metode Pelaporan	3
1.5. Sistematika Penulisan	4
II. TELAAH PUSTAKA	
2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.2. Pengertian Kinerja	6
2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	8
2.4. Manfaat Kinerja	10
2.5. Unsur-Unsur yang Digunakan Untuk Mengukur Kinerja	12
2.6. Kinerja Dalam Pandangan Islam	13
III. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
3.1. Sejarah Singkat Perusahaan	15
3.2. Visi dan Misi Perusahaan.....	17
3.3. Aktivitas di Kantor PT. RAPP Sektor Cerenti.....	17
3.4. Struktur Organisasi	18
IV. HASIL PEMBAHASAN DAN PELAPORAN	
4.1. Arti Penting Kinerja Bagi Keberhasilan Perusahaan	21
4.2. Upaya-upaya Peningkatan Motivasi	23
4.3. Upaya Meningkatkan Keterampilan dan Keahlian Karyawan.....	25
4.4. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif	25
V. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	28
5.2. Saran	28

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada umumnya setiap perusahaan bertujuan untuk mencari laba (*profit*) baik itu yang bergerak di bidang industri maupun non industri, *profit* yang didapat tersebut menjadi nyawa bagi perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Pesatnya kemajuan dewasa ini menuntut setiap perusahaan untuk menyelenggarakan manajemen yang tepat pada setiap aspek, sesuai dengan situasi perkembangan ekonomi itu sendiri.

Karyawan merupakan faktor utama dalam perusahaan, terutama dalam faktor produksi. Hampir seluruh kegiatan yang ada dalam perusahaan selalu memakai tenaga kerja, walaupun dengan jumlah yang berbeda-beda dari satu bagian ke bagian lain. Produktivitas yang dicapai tergantung dari bagus tidaknya kinerja karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendorong tenaga kerjanya untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan memperhatikan motivasi kerja serta prestasi kerja karyawan, sehingga perusahaan mampu bersaing didalam dunia usaha yang semakin beragam.

Seperti halnya PT RAPP yang bergerak dalam pengolahan kayu menjadi kertas, Rapp sector Cerenti merupakan anak cabang dari PT RAPP yang berfungsi dalam pengelolaan hasil hutan yang sering disebut sebagai hutan tanaman industri. Untuk mempertahankan eksistensi setiap karyawan, PT RAPP harus mampu meningkatkan kinerja karyawan serta berusaha menjaga motivasi

kerja karyawan agar tetap eksis dan mampu memberikan kontribusinya kepada perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya, dengan meningkatnya kinerja karyawan, tentu akan meningkatkan produktifitas dan semakin bagusnya kualitas perusahaan tersebut dalam menghadapi persaingan di dunia industri yang semakin kompetitif.

Peran karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai sasarannya, agar tercapainya suatu tujuan perusahaan, maka diperlukan tenaga kerja yang memenuhi standar kebutuhan baik dalam arti kuantitatif maupun kualitatif. Disamping itu karyawan merupakan faktor penting bagi manajer untuk memberikan tuntutan terhadap karyawan, agar dapat dan mampu bekerja secara baik, efektif dan efisien adalah sebagai langkah bijaksana untuk meningkatkan daya saing terhadap perusahaan sejenis.

Semangat kerja yang tinggi, mencerminkan bagus tidaknya kebijakan yang diambil oleh PT RAPP (Riau Andalan Pulp And Paper). Jika perusahaan menghargai dan melindungi karyawannya yaitu dengan memberikan kompensasi, asuransi kesehatan, piagam, sertifikat serta fasilitas dan lain-lain. Maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi dan mampu menghasilkan produktifitas yang tinggi.

berdasarkan dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk membahas judul laporan magang tentang “ Analisis Kinerja Karyawan PT Rapp Sektor Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi”’.

1.2. Tujuan

- A. Untuk mengetahui analisis kinerja karyawan PT Rapp Sektor Cerenti.
- B. Untuk mengetahui penilaian terhadap kinerja karyawan PT Rapp Sektor Cerenti.

1.3. Manfaat

- A. Dapat dijadikan bahan untuk menambah pengetahuan dan informasi mengenai analisis kinerja karyawan PT Rapp Sektor Cerenti.
- B. Dapat dijadikan sebagai aplikasi ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah.
- C. Bagi pihak lain dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi yang ingin melakukan laporan sejenis atau perbandingan.

1.4. Metode Pelaporan

1. Lokasi dan Waktu Pelaporan

Laporan ini disusun berdasarkan data yang didapat langsung dari PT. RAPP Sektor Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi. Sedangkan waktu penulisan dalam pembuatan laporan ini dimulai dari tanggal 1 Juli sampai dengan 13 Agustus 2008.

2. Jenis dan Sumber Data

Untuk melaksanakan penelitian ini diperlukan data informasi yang lengkap dan akurat. Adapun Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah terdiri dari:

a. Data Primer

Yaitu data yang penulis dapatkan langsung dari pihak perusahaan melalui wawancara.

b. Data Skunder

Yaitu data yang penulis dapat dari perusahaan berupa beberapa catatan yang berkaitan dengan pelaporan ini, kemudian penulis menyesuaikan dengan hasil studi pustaka dengan berbagai sumber literature yang ada.

2. Metode Pengumpulan Data.

a. Wawancara

Yaitu bertanya langsung dengan pegawai perusahaan yang diberi wewenang untuk memberikan data atau informasi yang ada hubungannya dengan objek yang diteliti.

b. Observasi

Yaitu penulis langsung melakukan pengamatan ke lapangan.

4. Analisis Data

Dalam melakukan analisis data, penulis menggunakan analisis deskriptif yaitu menganalisa atau menggambarkan data yang telah dikumpul, kemudian dirangkai dengan bermacam-macam teori pendukung.

1.5. Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran umum dari pada sistematika penulisan ini, berikut ini akan penulis berikan uraian singkat masing-masing sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini merupakan pendahuluan bab yang berisikan tentang latar belakang masalah, tujuan dan manfaat.

BAB II Telaah Pustaka

Pengertian dan teori-teori yang mendasari masalah pokok laporan ini.

BAB III Gambaran Umum Perusahaan

Bab ini merupakan gambaran umum mengenai PT RAPP yang merupakan sejarah singkat, visi dan misi perusahaan serta struktur organisasi.

BAB IV Hasil Laporan dan Pembahasan

Merupakan bab yang menguraikan hasil-hasil laporan yang telah dilakukan.

BAB V Penutup

Bab ini merupakan bab penutup dari kelima bab tulisan ini, menguraikan kesimpulan dan juga disampaikan saran-saran dari hasil laporan yang akan berguna sekali bagi PT RAPP dalam menanggapi masalah yang ada.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2001:3).

Pengertian Manajemen sumber daya manusia menurut Winardi (2003:5) adalah seni dan ilmu perencanaan, pelaksanaan dan pengontrolan tenaga kerja untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu dengan adanya kepuasan hati pada diri pekerja.

Manullang (2004:3) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu perencanaan, pelaksanaan, pengontrolan tenaga kerja untuk tercapainya tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu dengan adanya kepuasan hati dari diri pekerja.

2.2. Pengertian Kinerja

Masalah kinerja dalam suatu perusahaan selalu menjadi problematik yang perlu mendapat perhatian. Hal ini berkaitan dengan segala aktifitas yang dilakukan dalam meningkatkan produktifitas kerja para karyawan. Sehingga dapat ditingkatkan suatu.kinerja yang akan mengacu pada suatu sistem formal dan terstuktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, hasil dan termasuk tingkat ketidakhadiran karyawan.

Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Pasolong, 2007:176).

Pengertian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set estándar, mengkomunikasikan informasi tersebut (Mathis dan Jackson, 2002:81).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004: 67).

Kinerja merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar penjualan yang telah ditentukan perusahaan kepada karyawan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan.

Kinerja karyawan adalah sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi yang antara lain yaitu: *kuantitas output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran ditempat kerja, *sikap kooperatif* (Mathis dan Jason, 2002:78).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang/sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, atau kinerja bisa juga diartikan sebagai hasil kerja seorang pekerja sebuah proses manajemen, suatu organisasi secara keseluruhan dalam hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan bukti konkrit dan dapat diukur (Sedarmayanti, 1997:173).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Rivai, 2004: 309).

Dari pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan.

2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada dua faktor yg mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Perlunya penempatan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Secara psikologi kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge dan skill*) artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki *IQ* diatas rata-rata apalagi *IQ superior, veri superior, gipted* dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi

Kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja) yang merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri karyawan untuk melakukan kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasi mereka, bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika

mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah, situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain: hubungan kerja, fasilitas kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja (Mangkunegara, 2005 :13-14).

Aspek-aspek yang dapat dijadikan ukuran bagi kinerja seseorang adalah kecepatan, kualitas, layanan, keterampilan, mental untuk sukses, terbuka untuk berubah, kreativitas, keterampilan berkomunikasi, inisiatif, perencanaan dan organisasi (Furtwengler, 2002: 86).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang lainnya adalah:

1. Karakteristik Situasi

Bagaimana lingkungan dan organisasi, lingkungan menempatkan tuntutan-tuntutan organisasi mempengaruhi pelaksanaan kinerja dalam organisasi dan para karyawan terhadap produktivitas organisasi jika mempengaruhi kinerja, menentukan siapa yang memiliki tanggung jawab penilaian.

2. Deskripsi Pekerjaan

Spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja perusahaan karena pekerjaan-pekerjaan yang berbeda, program evaluasi kerja haruslah menyediakan cara yang sistematis untuk mempertimbangkan perbedaan-perbedaan ini dan memastikan evaluasi yang konsisten pada seluruh sektor pekerjaan dan karyawan yang mendudukinya (Simamora, 2001: 330).

Faktor-faktor kinerja lainnya yaitu:

- a. Beban Kerja
- b. Perilaku Konsumen
- c. Lingkungan Kerja

- d. Stres Kerja
- e. Konflik Kerja
- f. Pengawasan Kerja yang rendah

2.4. Manfaat Kinerja

Manfaat kinerja, yaitu:

1. Peningkatan Prestasi Kerja

Dengan adanya penilaian, baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.

2. Kesempatan Kerja yang adil

Adanya penilaian kerja yang akurat dapat menjamin pegawai untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

3. Kebutuhan Pelatihan Pengembangan

Melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan yang kemampuannya rendah, sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian Kompensasi

Penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus dan sebagainya.

5. Keputusan dan Demosi

Hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan karyawan yang berprestasi kurang baik.

6. Kesalahan Desain Pekerjaan

Hasil penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja. artinya hasil penilaian prestasi kerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan desain kerja.

7. Penyimpangan Proses Rekrutmen dan Seleksi

Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang telah lalu, prestasi kerja yang sangat rendah bagi karyawan baru dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi (Sedarmayanti, 2002:22-23).

Ada beberapa alasan untuk penilaian kinerja :

1. Penilaian pemberian informasi tentang dapat dilakukannya promosi dan penetapan gaji.
2. Penilaian pemberian suatu peluang bagi atasan dan bawahan untuk meninjau perilaku yang berhubungan dengan kerja bawahan (Dessler, 1997: 223).

Penilaian Kinerja terdiri dari tiga langkah :

- a. Mendefinisikan pekerjaan, berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat tentang tugas-tugas dan standar jabatan.
- b. Menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual bawahan dengan standar-standar yang telah ditentukan, ini mencakup beberapa jenis formulir penilaian.
- c. Penilaian kinerja biasanya menuntut satu atau lebih umpan balik, disini kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut (Dessler, 1997: 225).

Adapun beberapa manfaat dari penerapan manajemen kinerja adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan prestasi kerja karyawan baik secara individu maupun kelompok.
2. Peningkatan yang terjadi pada prestasi kerja karyawan secara program, sehingga akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang hasil karya dan hasil prestasi serta potensi lain karyawan.
3. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan pelatihan karyawan yang lebih tepat.
4. Menyediakan alat atau sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat gaji atau imbalan sebagai kebijakan dari sistem imbalan yang baik.
5. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengeluarkan perasaan tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya (Rucky, 2001: 213).

2.5 Unsur-Unsur yang Digunakan Untuk Mengukur Kinerja

Ada sebelas untuk mengukur kinerja adalah :

1. Kedisiplinan adalah kedisiplinan karyawan dalam mematuhi karyawan yang ada dan mengerjakan sesuai dengan instruksi yang diberikan.
2. Tanggung jawab menilai kesetiaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerja.
3. Kejujuran adalah menilai kejujuran dalam tugasnya.
4. Kemampuan bekerja sama adalah menilai kesediaan karyawan dalam berprestasi dan kerjasama karyawan lain sehingga pekerjaan semakin baik.

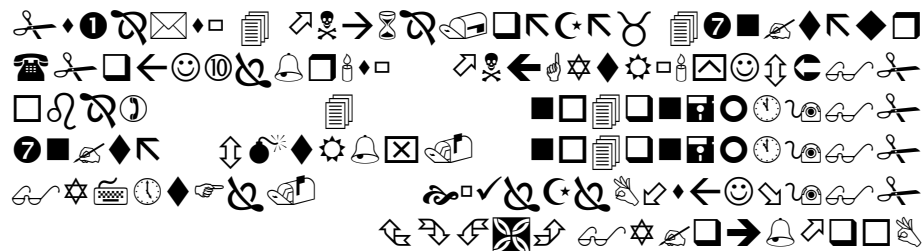
5. Kesetiaan adalah menilai kesetiaan karyawan dalam pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan.
6. Ketelitian adalah menilai ketelitian dalam menjalankan penyelesaian pekerjaan.
7. Inisiatif adalah menilai kemampuan karyawan dalam menciptakan hal-hal baru dalam menyelesaikan pekerjaan.
8. Kondisi fisik adalah menilai stamina karyawan dalam menjalankan tugas.
9. Kepemimpinan adalah menilai kemampuan karyawan untuk memimpin dan memotivasi orang lain untuk bekerja.
10. Kemampuan dalam mengambil keputusan adalah menilai kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan dalam suatu keadaan.
11. Kecakapan adalah menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan (Efendi, 2002: 195).

2.6. Kinerja Dalam Pandangan Islam

Bekerja adalah segala aktifitas dinamis yang mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani, untuk mencapai tujuan tersebut harus berupaya dengan kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian diri kepada Allah SWT.

Bagi seorang muslim bekerja merupakan salah satu keharusan sebagai bukti pengabdian dan rasa syukur serta untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup agar dapat beribadah kepada Allah dengan sebaik-baiknya. Sebagaimana firman Allah dalam surat AN-Nisa' ayat 103 ;





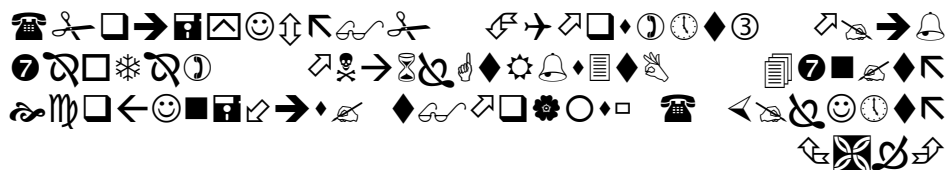
Artinya: " Maka apabila kamu Telah menyelesaikan shalat(mu), ingatlah Allah di waktu berdiri, di waktu duduk dan di waktu berbaring. Kemudian apabila kamu Telah merasa aman, Maka Dirikanlah shalat itu (sebagaimana biasa). Sesungguhnya shalat itu adalah fardhu yang ditentukan waktunya atas orang-orang yang beriman ".

Setiap umat muslim wajib bekerja dengan halal, serta bekerja sesuai dengan kemampuannya, karena apabila seseorang tidak bekerja pada keahlian atau bidangnya maka tunggu lah akan kehancurannya.

Bersungguh-sungguh dalam bekerja karena adalah sangat penting bagi muslim agar mendapatkan hasil yang baik atau maksimal.

Sebagaimana firman Allah dalam surat Az-Zummar ayat : 39 yang berbunyi

:



Artinya: Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya Aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui".

BAB III

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

3.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT.Riau Andalan Pulp and Paper adalah sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang produksi pulp (bubur kertas) menjadi kertas. Perusahaan ini berlokasi di Pangkalan Kerinci, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan, Provinsi Riau. Dengan kantor pusat di Jakarta jalan. Teluk Belitung no 31. PT RAPP merupakan perusahaan yang berada dibawah naungan *Asia Pasific Resources Intenasional Holding Limited (APRIL)* sesuai dengan S.K. MENHUT NO 13/KPTS-11/1997. Perusahaan ini merupakan perusahaan pulp terbesar di Asia Fasifik.

Perusahaan ini mulai berdiri pada tahun 1991 dan mulai melakukan *survey* lapangan pada tahun yang sama, dilanjutkan masa proyek selama kurang lebih dua tahun. Tahun 1994, yakni pada bulan januari, februari, dan maret dilakukan *star up running pabrik*. Pada pertengahan tahun 1995, dimulai masa *commissioning production*. Seterusnya pada tahun 1996 mulai dilakukan *survey* lapangan untuk pabrik kertas disekitar pabrik pulp.

PT RAPP di dirikan dengan investasi awal 1,3 UU\$ termasuk dengan penanaman modal asing (PMA). Pada tahun 1993 pabrik selesai dibangun pada area kurang lebih 650 Ha Lahan industri hutan PT.RAPP. RAPP sendiri adalah perusahaan indonesia pertama yang menjadi anggota *world business council for sustainable development (WBCSD)* atau bisnis dunia bagi pengembangan pembangunan berkelanjutan.

PT. Riau Pulp and Paper memproduksi dua jenis produk besar yaitu jenis *fully bleachedkraft pulp* dan kertas. Teknik produksi RAPP adalah pulp kering berupa lembaran-lembaran pulp yang berkualitas tinggi, hal ini ditunjang oleh proses produksi mesin-mesin yang berteknologi canggih dan terbaru, seperti *Superbach Administrator System*. Semua kegiatan proses produksi dioperasikan dan dimonitoring oleh sistem pengontrol otomatis memiliki kemampuan tingkat tinggi dan sudah maju dikalangan perindustrian *pulp and paper*

PT. Riau Andalan Pulp and Paper (RAPP) terbagi menjadi tiga unit bisnis, yang semuanya tergabung dalam APRIL GROUP yaitu:

- Riau Andalan Kertas (RAK)

Unit produksi ini memiliki aktifitas untuk memproduksi kertas

- Riau Andalan *Pulp* (RAP)

Unit bisnis ini memiliki aktivitas untuk memproduksi *pulp*

- Riau *Power* (RPE)

Unit bisnis yang memiliki aktifitas menyediakan *supply* energi untuk produksi *pulp*

- Riau Piber

Unit bisnis ini memiliki aktivitas untuk mensuplay dan menyediakan bahan baku.

Riau Piber terdiri dari beberapa sektor yaitu :

Baserah, Mandau, Teso, Cerenti, Pelalawan, Logas, dan Ukui. Pada setiap sektor dipimpin oleh Estate Manajer, pada setiap departemen masing-masing mempunyai manajer departemen. Sektor Cerenti terletak dikecamatan Cerenti, Kabupaten Kuantan Singingi, Provinsi Riau. Sektor ini memiliki luas area

41.753,2 Ha dan dan yang terpakai sekitar 20.2573 Ha area. yaitu menanam jenis pohon akasia.

3.2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi PT.RAPP

''Menjadi salah satu perusahaan pulp dan kertas yang terbesar di dunia dengan manajemen yang terbaik, paling menguntungkan berkesinambungan serta merupakan perusahaan pilihan bagi para karyawan dan pelanggan''.

Misi PT. RAPP

''Menjadi penghasil serat kayu tanaman terbaik didunia dan menyediakan serat berkualitas tinggi kepada para pelanggan dengan memperhatikan kontribusi kepada masyarakat luas serta pelaksanaan standar-standar lingkungan''.

3.3. Aktivitas di Kantor PT. RAPP Sektor Cerenti

Departemen common service

Departemen ini memiliki aktivitas pada administrasi, personalia, pelayanan, yang menyangkut tentang karyawan, gaji, kompensasi.

Departemen planning

Departemen ini memiliki aktivitas merancang, merencanakan, serta menentukan luas area tanam, pembukaan lahan, kondisi tanah, pembersihan lahan.

Departemen plantation

Departemen ini memiliki aktifitas yang lebih cenderung meninjau lapangan/area. Karyawan di departemen ini mengawasi/melakukan penanaman

bahan baku (kayu) pohon akasia, mengadakan pemupukan, pembersihan lahan sisa-sisa penumbangan.

Departemen *Harvesting*

Departemen ini merupakan kelanjutan/saling berhubungan dengan departemen plantation, departemen ini memiliki aktifitas mulai dari penumbangan kayu, pemotongan, pengawasan, hingga proses pengiriman bahan baku ke pabrik (mil) di kerinci.

3.4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi atau disebut juga tata raga organisasi adalah suatu kerangka yang mewujudkan pola tetap dan hubungannya antara bidang kerja maupun orang-orang menunjukkan kedudukan, wewenang/tanggung jawab masing-masing organisasi, adanya struktur organisasi kuat sangat diperlukan untuk manajemen, agar rencana manajer dapat terlaksana dengan baik.

Setiap struktur organisasi mempunyai aktifitas-aktifitas yang berbeda pada setiap bagiannya. Struktur organisasi yang baik, harus didukung oleh karyawan yang mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan yang dilaksanakan serta semangat kerja yang tinggi, sehingga sumber daya dalam perusahaan meningkat.

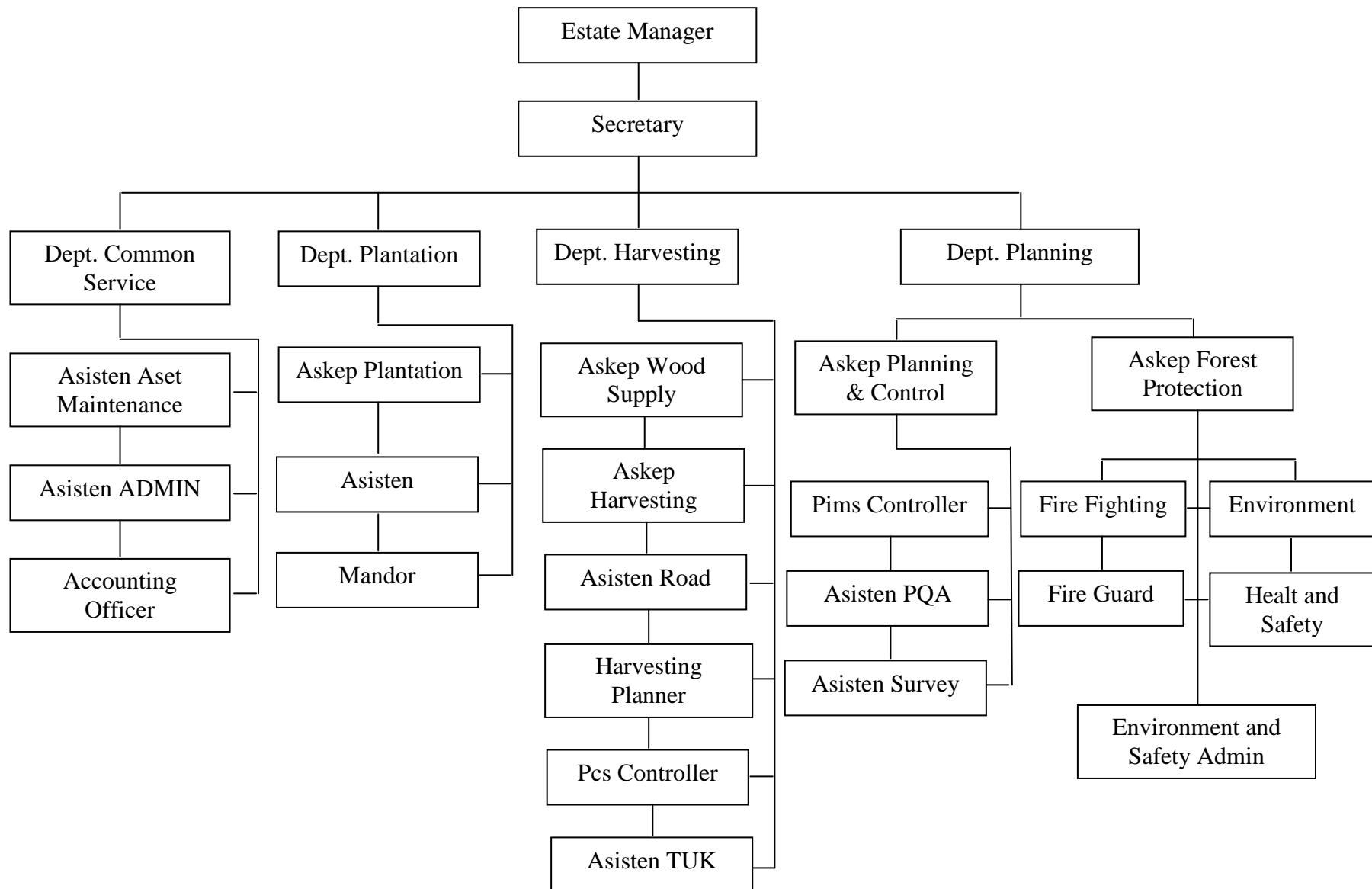
Pembentukan struktur organisasi dimulai dari menganalisa kegiatan-kegiatan pokok. Dalam membentuk struktur organisasi adalah dengan membuat desain organisasi (*organization design*) desain organisasi sendiri merupakan pembentukan peran, aktifitas pengolahan dan bentuk hubungan formal.

Didalam organisasi struktur organisasi tersebut memberikan peran, tanggung jawab yang jelas serta memiliki akuntabilitas. Dalam kerangka konsep struktur organisasi banyak dipengaruhi faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang

mempengaruhi antara lain: visi dan misi organisasi, strategi organisasi, model kepemimpinan, kebijakan, prosedur dan budaya organisasi

Faktor eksternal yang mempengaruhi desain struktur organisasi: pelanggan, supplier, pemerintah, aturan formal, hukum dan perundangan, teknologi, manajemen serta stakholder lainnya (masyarakat, komunitas dll) kesemua faktor tersebut sangat mempengaruhi proses desain organisasi.

STRUKTUR ORGANISASI PT. RAPP SECTOR CERENTI



BAB IV

HASIL PEMBAHASAN DAN PELAPORAN

4.1. Arti Penting Kinerja Bagi Keberhasilan Perusahaan

Karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kelompok orang-orang terkecil didalam organisasi perusahaan dan ditempatkan pada line yang paling depan, yang mempunyai arti yang cukup besar didalam melancarkan suatu produk perusahaan. Tingkat efisiensi kerja karyawan dapat tercapai jika didukung oleh manajemen yang mapan, kelemahan manajemen dapat menimbulkan kesalahan dalam menempatkan karyawan. Hal ini bisa berakibat timbulnya keresahan kerja, turunnya semangat kerja dan gairah kerja, akibatnya akan menimbulkan dampak yang tidak baik kepada perusahaan.

Beberapa elemen penting kinerja bagi keberhasilan perusahaan yaitu:

A. Efektifitas dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan dan menggunakan waktu

Bila tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai maka boleh dikatakan bahwa kegiatan tersebut adalah efektif. Tetapi bila akibat-akibat yang tidak dicari dari kegiatan mempunyai nilai yang lebih penting dibandingkan dengan hasil yang tercapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif. Hal ini disebut tidak efisien, sebaliknya bila akibat yang dicari-cari tidak penting, maka kegiatan tersebut disebut efisien.

B. Otoritas dan tanggung jawab karyawan akan pekerjaannya dan kemajuan perusahaan itu sendiri

Untuk mengukur apakah tujuan organisasi tercapai atau tidak digunakan kriteria efektivitas dan efisiensi. Bagaimana proses tersebut terjadi perlu diukur dengan wewenang dan tanggung jawab dalam organisasi yang baik. Wewenang telah disebar dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas masing-masing peserta organisasi mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

C. Tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian antara perusahaan dan karyawan, disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar jika seorang karyawan melanggar peraturan organisasi maka karyawan tersebut harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati.

D. Inisiatif kerja

Apabila inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan, inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi.

4.2. Upaya-upaya Peningkatan Motivasi

1. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka. terdiri atas:
 - a. Bonus yaitu pemberian berupa materi dan non materi oleh atasan, berkat keberhasilan atau prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan/tugasnya.

- b. *Insentif* yaitu pemberian rangsangan berupa tambahan penghasilan (uang dan barang) oleh atasan terhadap bawahannya untuk menambah gairah kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang diembankan kepadanya.
- c. Asuransi Kesehatan yaitu fasilitas pelayanan kesehatan yang telah diprogramkan perusahaan terhadap seluruh karyawan dalam membantu memberikan layanan kesehatan, berupa berobat gratis bagi setiap karyawan dan seluruh biaya ditanggung oleh perusahaan.
- d. Pemberian Penghargaan atau *rewads* yaitu hasil yang diperoleh karyawan karena telah mampu bekerja dengan baik dan optimal.
- e. Pemberian Piagam yaitu penghargaan tertulis yang diberikan atasan kepada setiap bawahannya yang berprestasi dalam mencapai target yang telah ditetapkan, ini juga bisa berupa plangkat, atau cendra mata yang bersifat konkrit.

2. Promosi jabatan

Penghargaan yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya yang berprestasi dalam pekerjaannya dan mampu mencapai tujuan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, dengan promosi jabatan nantinya karyawan akan termotivasi untuk sungguh-sungguh dan semangat dalam bekerja.

3. Fasilitas kerja

Fasilitas disini maksudnya penunjang utama karyawan dalam bekerja, rasa kepuasan dalam diri karyawan itu sendiri, rasa nyaman akan suatu keadaan sehingga mampu mendorong kreaktifitas karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dan mampu meningkatkan motivasi yang ditimbulkan oleh fasilitas

kerja misanya seperti AC, layanan *Internet*, tata ruang, bangku dan meja karyawan, mesin-mesin dan peralatan kerja lainnya.

4. Kebijakan pemimpin

Suatu keputusan yang telah ditetapkan oleh atasan sehingga tercipta lah satu peraturan atau kebijakan yang diambil oleh pimpinan dan harus dilaksanakan oleh karyawan. Kebijakan-kebijakan yang diambil pimpinan akan sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, hal ini akan memacu karyawan untuk dapat menjalankan kebijakan itu dengan efektif sehingga mampu berprestasi dengan baik. Sebaliknya apabila kebijakan-kebijakan yang diambil pimpinan sangat memberatkan karyawan, dikhawatirkan akan menyebabkan menurunnya motivasi karyawan dalam bekerja.

5. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang dimaksud dalam hal ini adalah kondisi kerja di dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja, hal ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan dan sebagainya. Kondisi kerja yang tidak memadai dapat menimbulkan penurunan tingkat produktifitas kerja di dalam perusahaan.

4.3. Upaya-upaya Meningkatkan Keterampilan dan Keahlian Karyawan

Adapun upaya yang dilakukan oleh PT RAPP Sektor Cerenti dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawan yaitu:

1. *Training Job*

Suatu kegiatan dari perusahaan atau instansi yang bermaksud memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan para karyawan.

2. *Pengembangan (Development)*

Adalah suatu sistem pengembangan yang dibuat oleh perusahaan untuk memberikan pelatihan dan pendidikan kepada karyawannya agar mampu mendeskripsikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya agar memiliki kecakapan, keahlian dan komunikatif dalam menjalankan tugas dan mampu mencapai prestasi yang diharapkan oleh perusahaan.

4.4. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif

Ada beberapa analisis yaitu:

1. Sistem pelayanan konsumen

Pelayanan terhadap karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk membentuk lingkungan kerja karyawan didalam perusahaan, karyawan yang merasa memperoleh pelayanan yang baik dari perusahaan tempat mereka bekerja akan dapat menambah kualitas kerja yang lebih baik, rasa tanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaan, serta dapat menjaga nama baik perusahaan. Sebaliknya karyawan yang bekerja dalam perusahaan tidak mendapatkan pelayanan yang semestinya akan merasa seperti terpaksa dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka, pelayanan karyawan ini meliputi makanan, pelayanan kesehatan dan sebagainya.

2. Sistem penerangan

Faktor-faktor dalam penerangan yang menjadi sebab kecelakaan kerja meliputi kesilauan langsung, kesilauan sebagai pemantulan dari lingkungan pekerjaan, bayang-bayang gelap dan juga perubahan mendadak dari keadaan terang menjadi gelap yang dapat membahayakan. Luas ruangan harus diperhatikan karena makin luas ruangan maka intensitas penerangan makin diperlukan dengan penyebaran yang merata.

3. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruangan kerja sangat perlu untuk diperhatikan, apabila dalam ruangan tersebut penuh dengan karyawan yang sedang bekerja. Pertukaran udara yang cukup akan membuat kesegaran fisik bagi karyawan, sehingga karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja.

4. Sistem keamanan kerja

Untuk membentuk kondisi kerja yang aman dan yang nyaman, penyediaan alat keselamatan kerja dan fasilitas lainnya akan menyebabkan karyawan merasa aman dan produktif dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu juga pemasangan alarm tanda ada bahaya misalkan kebakaran, longsor, gempa dll. Kontruksi bangunan tempat bekerja juga perlu diperhatikan agar tidak membahayakan karyawan pada saat bekerja.

5. Ruang gerak

Dalam penempatan mesin dan alat-alat lainnya supaya diatur sebaik mungkin sehingga ruang gerak karyawan dalam bekerja tidak terlalu sempit.

6. Sarana dan prasarana yang memadai

Pelaksanaan aktivitas perusahaan yang baik tidak akan dapat melaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan kondisi kerja yang memuaskan, semua mesin serta peralatan yang akan digunakan dalam perusahaan meskipun menggunakan tenaga yang modern, tidak akan berarti banyak apabila para karyawan perusahaan tidak dapat bekerja dengan baik.

7. Mengurangi tingkat kebisingan

Kebisingan yang ditimbulkan oleh mesin yang diatas batas normal (0,5 db/desibel) perlu disisihkan dari tempat kerja guna mencegah kemerosotan syaraf dan kelelahan mental karyawan, hal ini dapat dikurangi dengan cara; penggunaan ruangan yang diberi alat peredam suara, pemakaian alat pelindung telinga dan bisa juga dengan mengisolasi sumber atau ruangan diberi lubang-lubang untuk mengeluarkan suara.

PT RAPP Sektor Cerenti dipimpin oleh seorang Estate Manajer yang dibantu oleh Sekretaris dan membawahi 4 Departemen yaitu Departemen *Common Service*, Departemen *Plantation*, Departemen *Harvesting* dan Departemen *Planning*. Adapun tugas dari masing-masing Departemen tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.

No	Departemen	Tugas
1	Common Servis	Personalia, Accounting, Environment
2	Planation	Penanaman, pemupukan, pembersihan lahan
3	Harvesting	Penumbangan, pemotongan dan pengangkutan
4	Planning	Merencanakan luas areal tanam, jenis kayu yang akan ditanam, tingkat kesuburan tanah.

Sumber : PT. RAPP Sector Cerenti

4.5. Kinerja Perusahaan

Aspek-aspek yang menjadi penilaian PT RAPP Sektor Cerenti dalam mengevaluasi kinerja (*Performans Evaluation Report*) dapat dilihat Tabel 2

Evaluation Items	Excellence	Very Good	Good	Fair	Poor
Production					
- Quality of work	6	5	4	3	2
- Qualiti of production	6	5	4	3	2
- Production timeframe	6	5	4	3	2
- Availability of Equipment	6	5	4	3	2
- Manfower Skill	6	5	4	3	2
Sub-total Scoring					
Environment Aspect					
- Cleanness of working area and camp	5	4	3	2	1
- Other point refer to “checklist Areal kerja” result	5	4	3	2	1
Sub-total Scoring					
Health and Safety Apect					
- Availability of clean water	5	4	3	2	1
- Availability of meal and nutrition	5	4	3	2	1
- Availability camp infrastructure (such as WS)	5	4	3	2	1
- Other point refer to “OHS Inspection Checklis” result	20	19	18	17	16
Sub-total Scoring					
Total Score					

Adapun hasil ranting penilaian tiap Departemen yang dilakukan PT RAPP Sektor Cerenti dapat dilihat pada Tabel 3.

Departemen	Rating	Excellence	Very Good	good	Fair	Poor
Common Servis	1	91-100				
Planation	2		81-90			
Harvesting	2		81-90			
Planning	1	91-90				

Sumber : PT RAPP Sektor Cerenti

Prestasi kerja merupakan salah satu penilaian kinerja yang tertulis maupun tidak tertulis yang menjadi indikator evaluasi kerja karyawan. Dalam melakukan pekerjaan seseorang memiliki tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, tidak pernah lepas dari andil karyawan yang memiliki kinerja bagus dan mampu meningkatkan prestasi secara konsisten.

Dalam beberapa aspek penilaian prestasi kerja seseorang dikatakan berprestasi apabila telah mampu mencapai tingkat pencapaian produksi yang diharapkan perusahaan. Untuk itulah bagi karyawan mampu berprestasi sehingga menunjukkan *loyalitas* dan *konsisten* kepada perusahaan, akan mendapatkan penghargaan atau kenaikan pangkat sesuai konstribusi yang diberikan kepada perusahaan tersebut.

Organisasi merupakan suatu sistem sosial, dimana kaidah yang terkandung adalah *interpendasi* antara aktivitas, perasaan dan interaksi yang secara bersama-sama dipengaruhi oleh norma-norma organisasi itu sendiri. *Konpleksitas* permasalahan yang ada dalam organisasi dengan sendirinya menuntut adanya suatu manajemen yang baik khususnya terhadap sumber dari manusia, yang bukan saja merupakan subjek, akan tetapi juga sebagai objek dari pada organisasi tersebut.

Performance Apraissal yang biasa juga disebut penilaian prestasi kerja atau penilaian pelaksanaan pekerjaan, kebutuhan penilaian prestasi kerja utamanya adalah untuk mengetahui kualitas dan kuantitas kinerja.

Tabel IV. 4
Penghitungan Tingkat Efektivitas dan Prestasi Kerja Jabatan
PT. RAPP Sektor Cerenti

Unit Departemen : Harvesting
Lokasi : Cerenti

No	Nama Karyawan	Jabatan	Jumlah Beban Kerja	Efektivitas Kerja Jabatan	Prestasi Kerja Jabatan	Keterangan
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Henry Jayusman	Ass. TUK	10	87.45	A	Sangat baik
2	Sutrisno	Ass. TUK	8	90.03	A	Sangat basik
3	Abdul Ghani	Ass. PQA	6	76.21	B	Baik
4	David Yansen	Psc. Controller	6	79.22	B	Baik
5	Agus Kurniawan	Ass. Road	5	79.14	B	Baik
6	Igor Lumban Gaol	Ass. TUK	7	81.77	B	Baik
7	Dwi Hadi	Ass. Survey	5	80.18	B	Baik

Sumber : PT. RAPP Sektor Cerenti

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

- a. Dari pembahasan yang penulis kemukakan, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa analisis kinerja karyawan PT RAPP yaitu upaya-upaya peningkatan motivasi yang terdiri atas kompensasi, fasilitas kerja, kebijakan pemimpin, promosi jabatan, dan kondisi kerja.
- b. Upaya-upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawan dalam bekerja diantaranya dengan melakukan kegiatan rutin perusahaan seperti training job dan development
- c. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif ada beberapa analisis yang digunakan yaitu sistem pelayanan karyawan, sistem penerangan, pertukaran udara, sistem keamanan kerja, ruang gerak, sarana dan prasarana yang memadai, serta mengurangi tingkat kebisingan..

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis ingin memberikan beberapa saran agar kinerja karyawan PT RAPP dapat ditingkatkan untuk masa yang akan datang, serta dapat berjalan lebih terarah dan lebih optimal. Saran penulis untuk perusahaan agar kinerja karyawan lebih bagus lagi, usaha yang harus dilakukan perusahaan yaitu dengan meningkatkan dan mempertahankan motivasi kerja karyawan, meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawan dalam bekerja, serta menciptakan lingkungan kerja karyawan yang kondusif

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 2*. PT. Prenhalindo: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Kartono, Kartini. 1998. *Psikologi Sosial Perusahaan dan Industri*. Rajawali: Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar, A.A. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Manullang, M. 1998. *Dasar-Dasar Manajemen*. Galia Indonesia: Jakarta.
- Marihot Tua Effendi H. MSI. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Grasindo: Jakarta
- Mathis, L, Robert dan Jakson, H, John. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Salemba Empat: Jakarta.
- Rivai Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Graffindo: Jakarta.
- Ahmad, R. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Gramedia: Jakarta.
- Sedarmayanti, 2002. *Sumber Daya dan Produktivitas Kerja*. CU. Mandar Maju: Bandung.
- Simamora, Henry, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan I: Yogyakarta.
- Winardi, 1997. *Azas-Azas Manajemen*. Renika Cipta: Jakarta.
- Yani, Halim. 1996. *Kamus Bahasa Indonesia*. Gunung Agung: Jakarta.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Dokumentasi Magang	30